

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu contoh negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara- negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknoogi, modal dan sumber daya manusia. Ketiga aspek tersebut mempunyai arti yang sangat penting khususnya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah-masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang berimbas pada tingginya standar untuk menjadi seorang karyawan dan tingkat pengangguran yang tinggi turut menjadi andil semakin ketatnya persaingan pekerjaan di berbagai

perusahaan. Jumlah penawaran tenaga kerja dan jumlah permintaan tenaga kerja yang tidak seimbang membuat perusahaan leluasa untuk memilih dan memilah bahkan mengganti tenaga kerja. Hal ini yang menjadikan persaingan antara karyawan sehingga karyawan melupakan hak wajar yang harus didapat demi mendapatkan pekerjaan. Bersamaan dengan itu muncul UU ketenaga kerjaan (UUK) yang menyangkut tentang kerja kontrak. Setelah disahkan UU No.13 tahun 2003 banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak di perusahaan masing-masing.¹

Islam adalah agama rahmatan lil ‘alamin, artinya Islam adalah rahmat bagi sekalian alam. Dengan kata lain, tak ada secuil pun di muka bumi ini yang tak diatur atau diperhatikan dalam Islam. Demikian juga untuk konteks hukum perburuhan. Beberapa teks ayat suci Alqur’an, Hadist maupun perjalanan sejarah kehidupan masyarakat Islam banyak yang menyinggung masalah perburuhan baik langsung maupun tak langsung. Surat Al-Baqarah Ayat 286 misalnya yang menjadi pijakan bagi buruh untuk mendapat hak beristirahat. Atau surat At-Taubah Ayat 105 dan surat Al Anfal ayat 27 yang menggariskan

¹ Intan, Retnosari, Journal Of Management “*Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi Dan Career Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*”. Volume 2 No.(Maret 2016),

kewajiban bagi buruh. Dalam tataran hadist, pernyataan Rasulullah SAW tentang Bayarlah upah buruhmu sebelum kering keringatnya, pasti sudah akrab di telinga kita. Jadi, buruh maupun pengusaha harus berpikir dua kali jika ingin mengatakan Islam tak mengatur masalah hukum perburuhan.

Islam sangat anti dengan kapitalisme dalam masalah perburuhan. Pasalnya, dalam ideologi ini, buruh dipandang tak lebih dari sekedar ‘mesin pencetak uang’ dengan keringatnya sebagai ‘bahan bakar’. Namun begitu, tak serta merta Islam identik dengan sosialisme. Pada hal tertentu, seperti masalah pengupahan, Islam tetap mengenal ‘diskriminasi’ berdasarkan skill dan profesionalisme si pekerja. Dengan kata lain, tak ada prinsip ‘sama rasa, sama rata’ untuk masalah upah di dalam Islam.

Negara menurut Islam, seharusnya berperan ibarat wasit yang menjaga aturan main perburuhan. Termasuk di dalamnya mengenai kewajiban pengusaha secara sukarela mengembalikan nilai lebih kepada pekerjanya. Negara harus melakukan upaya paksa jika pengusaha tak mau menjalankannya secara sukarela. Dengan demikian peran negara dalam sistem Islam bertolak belakang dengan sistem kapitalisme.

Dalam hal ini, Indonesia telah mengatur tentang sistem ketenaga kerjaan yang dihimpun dalam undang-undang ketenaga kerjaan (UUK) No.13 tahun 2013 termasuk sistem kerja kontrak. Dalam UU tersebut dijelaskan bahwa sistem kerja kontrak adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Setelah adanya undang-undang ketenaga kerjaan (UUK) tersebut banyak perusahaan di Indonesia yang menggunakan sistem kerja kontrak dengan berbagai alasan, salah satunya agar mampu meningkatkan produktifitas perusahaan, serta agar mampu meningkatkan kinerja perusahaannya secara efektif dan efisien dengan memperkerjakan karyawan seminimal mungkin untuk memberi kontribusi semaksimal mungkin.

Selaras dengan penjelasan dan alasan diatas, salah satu perusahaan yang menerapkan sistem tersebut terletak di daerah Kabupaten Serang tepatnya di Kecamatan Jawilan yaitu PT. Indometal

Industries. Perusahaan tersebut telah menerapkan sistem ini sejak tahun 2013 meski sejak awal didirikan perusahaan tersebut tidak menerapkannya namun dengan beberapa alasan akhirnya perusahaan menerapkan sistem ini, diantaranya banyak karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap yang tidak mencapai target produksi, selain itu perusahaan juga menginginkan karyawan yang nantinya berubah status dari karyawan tetap menjadi karyawan kontrak dapat bekerja sesuai target dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.

Banyak karyawan yang mengeluhkan hal ini, karena mereka beralih status dari karyawan tetap menjadi karyawan kontrak, dengan adanya perubahan status ini secara otomatis karyawan merasa dirugikan karena ada beberapa tunjangan kerja yang biasanya mereka dapatkan akhirnya harus hilang, selain itu karyawanpun secara tidak langsung mendapatkan perjanjian kerja baru dengan sistem yang baru dan akhirnya hal ini berimbas pada kinerja setiap karyawan.

Kinerja karyawan adalah capaian yang diraih oleh setiap karyawan baik secara individu maupun kelompok, banyak faktor yang bisa mendorong pencapaian kinerja seorang karyawan baik dari karyawan itu sendiri maupun dari luar (perusahaan), salah satu perusahaan yang mendapat pengaruh itu adalah PT. Indometal

Industries Jawilan, Serang, Banten dimana kinerja karyawannya terpengaruh oleh faktor luar yaitu kebijakan dari perusahaannya sendiri.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kegiatan tersebut dengan tema **Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan (study kasus di PT. Indometal Industries, Jawilan, Serang, Banten)**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan di PT. Indometal Industries, Jawilan, Serang, Banten?
2. Bagaimana penerapan sistem kerja kontrak terhadap karyawan di PT. Indometal Industries ditinjau dari segi Ekonomi Islam?.

C. Pembatasan Masalah

Pembahasan masalah dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu meluas dari yang telah ditentukan atau dengan kata lain, agar penelitian berfokus pada tujuan yang ada, maka penulis memfokuskan pada penelitian :

1. Sejauh mana pengaruh antara sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan di PT. Indometal Industries, Jawilan, Serang-Banten ?
2. Adakah pembeda antara tugas karyawan tetap dan tugas karyawan kontrak?
3. Sejauh mana orientasi dan tujuan kerja karyawan kontra di PT. Indometal Industries, Jawilan, Serang, Banten?
4. Sejauh mana penerapan sistem kerja kontrak di PT. Indometal Industries ditinjau dari segi Ekonomi Islam?

D. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan yang ingin penulis capai dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan di PT. Indometal Industries, Jawilan, Serang, Banten?
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan kinerja karyawan di PT. Indometal Industries, Jawilan, Serang, Banten ditinjau dari segi Ekonomi Islam?

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori-teori dengan pengetahuan yang didapat di bangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu industri atau pabrik khususnya mengenai sistem kerja kontrak dan kinerja karyawan pada sebuah industri atau pabrik.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan serta menambah wawasan akademis.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya bagi yang berminat pada permasalahan bauran pemasaran.

F. Kerangka Pemikiran

Sikap Islam terhadap sistem kerja kontrak dapat dilihat spiritnya pada prinsip yang dianjurkan Islam dalam soal hubungan antara majikan dan buruh secara umum yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, perintah memenuhi hak-hak kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan. Allah berfirman dalam QS Al-Maidah 5:1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ،

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu”. (Qs Al-maidah :1)²

Kedua, dianggap suatu kedzaliman apabila majikan tidak majikan mengakhirkan atau memperlambat pemberian gaji buruh padahal majikan mampu memberikan gaji tepat waktu. Dalam hadits sahih riwayat Bukhari dan Muslim Nabi menyatakan:

مَطَّلُ الْعَنِيِّ ظَلِيمٌ، وَإِذَا أَتَبَعَ أَحَدُكُمْ عَلَى (روه البخارى و مسلم)
مَلِيءٍ فَلْيَتَبَّ

“Orang kaya yang memperlambat bayaran buruhnya adalah dzalim” (HR. bukhari dan muslim).³

Ketiga, ancaman keras bagi majikan yang tidak memberikan hak (gaji) pada buruhnya. Dalam hadits sahih riwayat Bukhari Nabi bersabda:

عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (روه البخارى)

² Tubagus Najib al-Bantani, *mushaf al-Bantani*, 107.

³ Imam Az-Zaibi, *Ringkasan Hadist Shahih Al-Bukhari*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), 479.

“Nabi bersabda bahwa Allah berfirman: Ada tiga orang yang aku sangat marah pada hari kiamat: (1) seseorang yang memberi dengan nama-ku, kemudian berkhianat (2) seseorang yang menjual orang yang merdeka (bukan budak), kemudian memakan uangnya (3) laki-laki yang mempekerjakan buruh tapi tidak memberikan gajinya”.(HR. Bukhari)⁴

Ini adalah prinsip dalam Islam seputar hubungan majikan dan buruh atau pekerja. Yang intinya, selagi buruh melakukan pekerjaan dengan benar dan majikan memberikan hak-hak buruh sesuai dengan kesepakatan bersama dan tepat waktu, maka hukumnya dibolehkan. Adapun format sistem pekerjaan, apakah tradisional, atau sistem kontrak adalah masalah teknis yang dinamis dari waktu ke waktu yang dibolehkan dalam Islam.⁵

Kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut, tujuan tersebut seperti imbalan berupa uang atau barang dengan aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, psikis dan sosial. Kontrak atau perjanjian adalah kesepakatan antara dua orang atau lebih mengenai hal tertentu yang disetujui oleh

⁴ Imam Az-Zaibi, *Ringkasan Hadist Shahih Al-Bukhari*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), 480.

⁵<http://ramli88bombana.blogspot.co.id/2013/02/outsorshing-prespektif-islam-normal-0.html> (diakses tanggal 13 oktober 2016)

mereka. Ketentuan umum mengenai kontrak diatur dalam Kitab Undang - undang Hukum Perdata Indonesia.

Sistem Kerja Kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebenarnya merupakan perkembangan baru dalam dunia kerja dan profesi di Indonesia dengan perjanjian kerja antara pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu dan atau untuk pekerja tertentu. Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja.

Pekerjaan disub-kontrakkan (kerja kontrak) melahirkan persoalan, pada kenyataan sehari-hari kerja kontrak selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek kerja kontrak akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut. Penggunaan tenaga kerja kontrak dapat dilaksanakan dengan dua cara: pertama, perusahaan langsung melakukan kontrak dengan tenaga kerja yang bersangkutan (secara langsung) atau yang kedua adalah perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak yang berasal dari penyalur tenaga kerja kontrak.⁶

Indikator dari sistem kerja kontrak adalah :

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja atau karyawan adalah orang yang melakukan karya (pekerjaan). Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya .

⁶A. A. Anwar prabu mangkunegara, Drs., M.si. Psi,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya,2009)

Sedangkan pengertian pekerja/buruh itu sendiri dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Pengusaha

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 5 menjelaskan pengertian pengusaha yaitu :

- a. Orang atau perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

3. Perusahaan

Pengertian perusahaan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan

hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.

- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6).⁷

Kinerja perusahaan tidak hanya dapat dihitung dengan rasio keuangan namun juga bisa dilihat dari ukuran perusahaan dengan melihat total aset yang dimiliki. Semakin besar aset yang dimiliki memungkinkan semakin besarnya kinerja keuangan dalam suatu perusahaan. Kinerja perusahaan adalah penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan laba dan kemampuan perusahaan dalam menjelaskan operasionalnya dalam kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Marihot Tua Efendi dalam berpendapat

⁷ Syaiful bakhri, Journal Of Management “*Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Lampung Selatan*”.(Juni 2016).

bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.⁸

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya⁹.

Menurut Mitchell yang dikutip oleh Luluk Atirotu Zahrok, mengemukakan bahwa kinerja itu meliputi beberapa aspek , antara lain:¹⁰

⁸ Hasibuan, Marihot Tua, Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT.Remaja Rosdakarya, 2005)

⁹ 9 Intan, Retnosari, *Journal Of Management "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi Dan Career Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening"*. Volume 2 No.(Maret 2016),

¹⁰Luluk Atirotu Zahrok, *Kinerja Guru dalam Kepemimpinan Teori Tiga Dimensi, (Studi Kasus di MAN Tulungagung)*, (Surabaya: Univrsitas Negeri,2002) Hal 9

a. Kualitas Kerja

Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kualitas yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kinerja yang baik pula, begitu pula sebaliknya.

b. Ketepatan

Seseorang yang bisa bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja akan menandakan bahwa seseorang tersebut mempunyai kinerja yang baik. Mereka akan mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi.

c. Kapabilitas

Tingkat kinerja yang baik juga dapat diamati dari kapabilitasnya. Seseorang yang mempunyai kemampuan baik akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan suka tantangan, tidak mudah menyerah dan segala kemampuannya akan dioptimalkan untuk menyelesaikan tugasnya.

d. Komunikasi

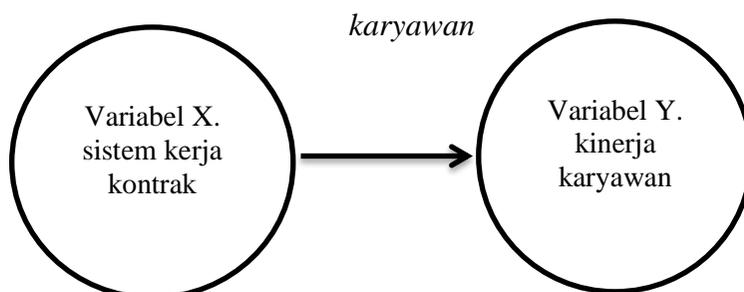
Seseorang yang kinerjanya baik, mereka mampu berkomunikasi dengan baik, supel dengan siapa saja, baik dengan

atasan, bawahan maupun dengan teman sejawat. Jika segala hal dikomunikasikan dengan baik, maka segala kondisi yang dihadapi akan dapat diatasi dengan baik pula.

Dari uraian diatas, dapat digambarkan kerangka pemikiran dari kedua variabel tersebut. Adapun gambar kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1

Gambar kerangka pemikiran sistem kerja kontrak dan kinerja



Sumber; jurnal, syaiful bakhry pengaruh sistem kerja kontrak

Pada gambar diatas dapat kita lihat bahwa variabel X yaitu sistem kerja kontrak sebagai variabel independent dianalisis pengaruhnya terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependent.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini adalah suatu gambaran kecil (*miniature*) dari keseluruhan karya ilmiah atau proposal ini, hal ini

dimaksudkan untuk memberikan kemudahan baik bagi penulis dalam membuatnya dan juga memudahkan para pembaca untuk mempelajarinya dalam sistematika pembahasan ini penulis membaginya ke dalam lima Bab, yaitu:

Bab kesatu : pendahuluan, Meliputi : Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Pembatasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Pemikiran, Sistematika Pembahasan.

Bab kedua: Kajian Pustaka, Meliputi : Konsep Kebijakan Harga, Konsep Pendapatan, Hubungan Keduanya, Hipotesis dan Penelitian Terdahulu yang Relevan.

Bab ketiga: Metode Penelitian, Meliputi : Tempat dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis.

Bab keempat: Pembahasan Dan Hasil Penelitian, Meliputi :Gambaran Umum, Objek Penelitian, Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis Data.

Bab kelima: Penutup, Meliputi : Kesimpulan dan Saran.